

## **Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado**

Fenia Annamaria Rondonuwu<sup>1</sup>  
Wehelmina Rumawas<sup>2</sup>  
Sandra Asaloei<sup>2</sup>

*Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi<sup>1,2</sup>  
[feniarondonuwu04@gmail.com](mailto:feniarondonuwu04@gmail.com)*

### **ABSTRACT**

*Human resource is the resource that plays an important role in order to achieve company goals. Human resource management that will positively impact for good. Manado has a growth rate and competition as well as the culture, the style changes work, work culture, family needs, job demands, quickly taking place which eventually increase the population of the breadwinner of the family and responsibility, so between working life and family life in the sometimes arises friction or pressure. It resulted in a lack of a sense of belonging and more willingness to maximize the performance that comes from self-employee against the company. Sintesa Peninsula Hotel is one of the five star hotels in Manado that have so many employees. Therefore, everyone should be able to balance between work and personal as well. This research was conducted to find out whether the work-life balance can affect job satisfaction of the employees at the Hotel Sintesa Peninsula Manado. Work-life Balance as a free variable consists of three balance balance balance of time, namely engagement and satisfaction of the balance. As for job satisfaction as a bound variable is divided into five dimensions of job satisfaction that is the work itself, salaries, promotional opportunities, supervision and co-workers. This type of research using quantitative research using survey method. The data used in this study is a questionnaire distributed to 60 respondents. Methods of data analysis used is a simple linear regression. To analyze the data using SPSS program assisted. The results of this research suggest that work-life balance has an impact on employee job satisfaction on Hotel Synthesis Peninsula Manado of 37.4% while 63.6% are affected by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Work-life Balance, Job satisfaction*

### **Pendahuluan**

Dalam dunia sekarang ini persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat seiring berjalannya waktu. Bekerja merupakan suatu kebutuhan dari seseorang dalam membawa diri pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Selain itu, seseorang juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi

dalam kinerja dan produktivitas di perusahaan guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja, dan juga memiliki daya bersaing dengan yang lain dalam peningkatan kerja. Dalam merealisasikan itu, perusahaan menuntut sumber daya yang terlibat di dalamnya harus mampu mempertahankan eksistensi perusahaan.

Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan 2015). Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Terlebih jika perusahaan memberi berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja sendiri adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Schermerhorn, 2005 dalam Ramadhani:2). Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang dapat berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Kanwar *et al.*, 2009). Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan ada baiknya untuk menerapkan *work-life balance*, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak

hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Singh dan Khanna (2011) menyatakan *work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir mereka atau semakin tinggi bisnis yang dijalankan, maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “me time” jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun.

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan

suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Manado memiliki tingkat pertumbuhan dan persaingan serta budaya, perubahan gaya kerja, budaya kerja, kebutuhan keluarga, tuntutan pekerjaan, dengan cepat mengambil tempat yang akhirnya meningkatkan populasi pencari nafkah pasangan ganda, keluarga dan tanggung jawab, sehingga antara kehidupan kerja dan kehidupan dalam keluarga terkadang timbul gesekan atau tekanan.

Hal itu mengakibatkan kurangnya rasa memiliki dan kemauan lebih untuk memaksimalkan kinerja yang berasal dari diri karyawan terhadap perusahaan seperti yang terjadi pada karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado yang diduga mengalami ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk keluarga maupun untuk pribadinya sendiri.

Sintesa Peninsula Hotel merupakan salah satu Hotel bintang lima di Manado yang memiliki begitu banyak karyawan. Oleh karena itu, setiap orang harus bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan juga pribadinya. Semakin pekerja mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan suatu kesuksesan untuk perusahaan, maka perusahaan juga akan memberikan keuntungan untuk pekerjaannya sesuai dengan sumbangsihnya untuk

perusahaan. Mengacu pada salah satu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kanwar *et al.* (2009) mereka menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yakni semakin tinggi *work-life balance*, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Inti dari program ini merupakan suatu konsep kecerdasan moral dan motivasi yang akan menciptakan keseimbangan dalam bekerja, manajemen diri, motivasi diri, dan tanggungjawab. Agar juga dapat menciptakan kualitas hidup yang lebih baik di mana akan tercipta raga yang sehat, pemikiran yang jernih, merasakan kenikmatan hidup, juga karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya hanya untuk pekerjaan saja, tetapi mempunyai kehidupan lain di luar dunia pekerjaan.

## **Tinjauan Pustaka**

### ***Work-Life Balance***

Indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut McDonald *et al.* (2005) adalah sebagai berikut :

1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)  
*Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi

mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya. 2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) *Involvement balance* merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work-life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai. 3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) *Satisfaction Balance* merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama

ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

### **Kepuasan Kerja**

Luthans (2006) mengemukakan lima dimensi pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon efektif (kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja), yaitu : 1) Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan harus memberikan tugas yang menarik kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. 2) Gaji. Upah yang diterima dipandang pantas dalam organisasi. 3) Kesempatan promosi. Terbuka kesempatan untuk maju dalam organisasi. 4) Pengawasan. Terdapat penyelia yang memiliki kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. 5) Rekan kerja. Terdapat rekan kerja yang memiliki kepandaian secara teknis dan memberi dukungan secara sosial.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut memberikan kepuasan kerja yang berbeda tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

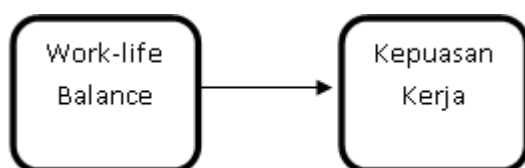
Menurut Sutrisno (2010:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan

karyawan, yang meliputi minat, ketentrangan dalam kerja, sikap terhadap kerja, dan keterampilan. 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya. 4) Faktor financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Pio dan Tampi (2018) Kepuasan kerja terkait dengan sikap seorang karyawan di tempat kerja. Salah satu dimensi kepuasan kerja adalah sikap yang terkait dengan emosi, sehingga hal ini juga berkaitan dengan motivasi.

### **Kerangka Konseptual**

Pada gambar 1 dapat dilihat kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini.



### **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2014:93), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh saat pengumpulan data.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang dinyatakan dalam kalimat berikut, “Terdapat pengaruh antara Work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado”.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Metode survey adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, dimana peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2014).

### **Hasil Penelitian**

#### **Hasil Uji Validitas**

Dilihat dari hasil diatas, semua item dinyatakan valid karena nilai item 1 sebesar 0,695, item 2 sebesar 0,698, item 3 sebesar 0,689, item 4 sebesar 0,701, item 5 sebesar

0,695, item 6 sebesar 0,685, item 7 sebesar 0,695, item 8 sebesar 0,704, item 9 sebesar 0,700, item 10 sebesar 0,691, item 11 sebesar 0,704, item 12 sebesar 0,684, dimana  $r_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,254.

Dilihat dari hasil diatas, semua item dinyatakan valid karena nilai item 1 sebesar 0,737, item 2 sebesar 0,729, item 3 sebesar 0,736, item 4 sebesar 0,724, item 5 sebesar 0,740, item 6 sebesar 0,733, item 7 sebesar 0,722, item 8 sebesar 0,720, item 9 sebesar 0,724, item 10 sebesar 0,736, item 11 sebesar 0,727, item 12 sebesar 0,727, item 13 sebesar 0,724, item 14 sebesar 0,740, item 15 sebesar 0,733 dimana  $r_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,254.

### Hasil Uji Reabilitas

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,712 dimana nilai tersebut lebih tinggi dari nilai minimal Cronbach's Alpha yaitu 0,6. Untuk itu instrumen penelitiannya dapat dikatakan reliabel atau handal.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,745 dimana nilai tersebut lebih tinggi dari nilai minimal Cronbach's Alpha yaitu 0,6. Untuk itu instrumen penelitiannya dapat dikatakan reliabel atau handal.

### Analisis Regresi Sederhana

Unstandardized Coefficients		
Model	B	Std. Error
1 (Constant)	19.014	7.603
<i>Work-life Balance</i>	.842	.143

Dari hasil uji regresi linier sederhana diatas, diketahui nilai konstan (a) sebesar 19.014. Angka ini berarti bahwa jika tidak ada variabel *Work-life Balance* (X) maka nilai konsistensi variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah 19.014. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,842. Angka ini berarti setiap penambahan 1% variabel *Work-life Balance* (X), maka terjadi kenaikan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,842. Maka, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Work-life Balance* (X) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan dapat disusun dengan rumus  $Y = a + b X$  menjadi  $Y = 19.014 + 0,842X$ .

### Analisis Koefisien Determinan

M o d e l S u m m a r y				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 <sup>a</sup>	.374	.363	3.689

Dari hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,374 dan apabila diubah dalam bentuk persen (%) maka nilainya menjadi

37,4% yang berarti Pengaruh (X) terhadap (Y) adalah sebesar 37,4% sedangkan 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel X terhadap hubungan yang positif dengan variabel Y dengan total sebesar 37,4%.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Dalam pengujian hipotesis atau uji t ini, kriteria penolakan atau penerimaannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka ada pengaruh *work-life balance* (x) terhadap kepuasan kerja karyawan (y)
- Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak ada pengaruh *work-life balance*(x) terhadap kepuasan kerja karyawan (y)

Coefficients <sup>a</sup>					
M o d e l	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	B e t a	T	S i g .
1 (Constant)	19.014	7.603		2.501	.015
<i>Work-life Balance</i>	.842	.143	.61	5.880	.000

Berdasarkan hasil output di atas nilai  $t_{hitung}$  variable *work-life balance* (X) sebesar 5.880. Karena nilai  $t_{hitung}$  sudah diketahui, maka langkah selanjutnya dengan membandingkan dengan  $t_{tabel}$  (table distribusi nilai t tabel). Adapun rumus dalam mencari  $t_{tabel}$  adalah :

Nilai  $a / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$ , derajat kebebasan  $(df) = n - 2 = 60 - 2 = 58$ , Nilai  $0,025 \times 58$  (tabel distribus nilai t tabel), maka didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.672.

Karena nilai  $t_{hitung}$  variabel (X) sebesar 5.880 lebih besar > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.672, sehingga dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh *Work-life Balance*(X) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### Pembahasan

Hotel Sintesa Peninsula Manado adalah salah satu hotel yang terkemuka di Manado yang berada di bawah naungan PT. Puncak Mustika Bersama, yang tergabung dalam Sintesa Group. Hotel Sintesa Peninsula Manado memiliki visi menjadi perusahaan jasa terbaik di Indonesia dalam usaha pelayanannya kepada masyarakat. Sebagai sebuah usaha yang terkemuka di bidang perhotelan di Indonesia, tentunya keuntungan adalah sebuah target yang tidak bias diabaikan. Besar kecilnya keuntungan yang didapat hotel ini, sangat dipengaruhi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat pemakai jasanya. Pelayanan yang prima akan berimplikasi terhadap tinggi atau rendahnya tingkat hunian hotel.

Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah apakah *work-life balance* dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel



Sintesa Peninsula Manado. Berdasarkan hasil analisis mengenai Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado dengan menggunakan SPSS versi 23, uji validitas variabel *Work-life Balance* dikatakan valid. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua pertanyaan dalam kuisioner dapat digunakan dalam penelitian ini.

Dari hasil output Uji Validitas Variabel *work-life balance* semua item dinyatakan valid karena nilai dari item pertama sampai dengan item terakhir, dimana  $r_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka semua pertanyaannya dapat digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari nilai minimal Cronbach's Alpha. Untuk itu instrumen penelitiannya dapat dikatakan reliabel.

Dari hasil output Uji Validitas variabel kepuasan kerja semua item dinyatakan valid karena nilai dari item pertama sampai dengan item terakhir, dimana  $r_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Uji reliabilitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dimana nilai tersebut lebih tinggi dari nilai minimal Cronbach's Alpha. Untuk itu instrumen penelitiannya dapat dikatakan reliabel.

Dari hasil perhitungan koefisien determinan, dapat diketahui bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja.

Bila dihubungkan dengan landasan teori menurut Frame dan Hartog dalam (Mariati, 2013) mengemukakan bahwa program *work-life balance* membuat karyawan merasa bebas untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, kegemaran, seni, jalan-jalan, pendidikan, dan sebagainya, selain hanya berfokus pada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. Dapat dilihat keterkaitan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya *work-life balance*.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier, diketahui bahwa variabel *work-life balance* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dinyatakan bahwa bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa "Ada pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.



## Penutup

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, diketahui bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado sebesar 37,4% sedangkan 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dalam hal ini Hotel Sintesa Peninsula Manado merupakan satu Hotel terkemuka yang ada di Manado, jadi dapat dilihat bahwa hotel menerapkan *work-life balance* dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya *work-life balance*.

## Saran

Peneliti menyarankan agar terus mempertahankan kepuasan kerja karyawan melalui *work-life balance* dan akan lebih baik apabila itu lebih dikembangkan agar dapat memberikan peningkatan bagi kualitas pelayanan hotel dan kepuasan bagi pelanggan, namun tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan agar itu dapat dilakukan sebagai sebuah tanggung jawab pelayanan dan bukan sebagai beban pekerjaan.

## Daftar Pustaka

Hasibuan, P. S. M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., and Kodwani, A. D. 2009. *Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry*. The Journal of Business Perspective. Vol. 13, No. 2, pp. 1-12.

Luthans, F. 2006. *Organizational Behaviour*. Tenth Edition, McGraw-Hill Companies, Inc.

McDonald, P., Bradley, L., and Brown, K. 2005. *Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy*. Woman in Management Review (in press).

Pio, R, J and Tampi, E, R. 2018 *The Influnce of Spiritual Leadership on Quality of Work Life, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior*. International Journal of Law and Management. Vol. 60, No. 2, pp 757- 767

Schermerhorn, J. D., James, G. H., and Richard, N. O. 2005. *Organizational Behaviour*, John Willey and Son Inc.

Singh, P. and Khanna, P. 2011. *Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention*. Lachoo Management Journal. Vol. 2, No. 2, pp. 188-206.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Grup.